

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu negara, pendidikan memberikan kontribusi yang sangat penting bagi pembangunan dan kemajuan negara tersebut. Pendidikan merupakan sarana dalam membentuk karakter dan watak bangsa. Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan suatu pembangunan di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Diperlukan SDM yang berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus.

Salah satu tempat untuk memperoleh pendidikan secara formal didapatkan melalui sekolah. Sekolah merupakan sarana penyelenggaraan kegiatan pendidikan secara formal. Kesuksesan sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik guna menghasilkan SDM yang berkualitas. Dalam mewujudkan SDM yang berkualitas, guru harus memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya.

Hal inilah yang membuat bagian Sumber daya manusia (SDM) harus menciptakan lingkungan dan dunia kerja yang kondusif dan menantang, sehingga mereka merasa sejahtera dan kemudian memunculkan potensi optimal mereka (Lewis, 2012). Albrecht (2010) mengemukakan bahwa apabila karyawan merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaannya, dia akan ikut merasa memiliki.

Kemampuan dan motivasi yang tinggi inilah yang nantinya akan membuat suatu keterikatan antara guru terhadap pekerjaannya.

Rasa keterikatan (*employee's engagement*) terhadap pekerjaan akan membuat guru menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, maka mereka ingin memberikan segala bantuan yang mereka mampu lakukan untuk dapat mensukseskan organisasi di mana mereka bekerja. Leiter & Bakker (2010) menambahkan bahwa ketika karyawan terikat, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan. Tanpa adanya *employee engagement*, inisiatif pengembangan dalam bentuk apapun tidak akan membuahkan hasil, karena hal tersebut tidak disertai dengan peran serta, komitmen, dan rasa memiliki pada guru.

Rasa terikat dan rasa ikut memiliki tidak muncul begitu saja pada karyawan, ada banyak hal yang mendorongnya. Salah satu cara ialah rasa sejahtera (*well-being*) yang dirasakan karyawan. Rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum dan nilai intrinsik dari pekerjaan ini disebut *subjective well being* (Russell dalam Page, 2005). Sama halnya dengan guru, upaya untuk meningkatkan kinerja guru guna mencapai tujuan pendidikan bukan hal yang tidak mungkin dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah dengan menjamin kesejahteraan guru. Hal tersebut dapat memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapai, melainkan selalu berpikir maju untuk semakin mengembangkan diri dan memaksimalkan kinerjanya.

Subjective well being menjadi penting untuk diteliti karena dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menumbuhkan rasa *employee engagement*. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Marques (2013) pada karyawan staff dari Universitas Namibia, menyatakan bahwa kesejahteraan itu dikonseptualisasikan sebagai proses yang saling terkait dengan keterikatan kerja. Guru, sebagai subjek penelitian ini, juga rentan terhadap konflik yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaannya.

Sama seperti dunia pekerjaan pada umumnya ada berbagai potensi konflik yang mungkin terjadi. Seperti konflik dengan siswa, situasi kerja yang kurang kondusif, ketidakjelasan regulasi, dan imbalan yang belum sepadan, tidak adanya kesejahteraan bagi keluarga, dan lain sebagainya. Untuk itulah perlu diketahui apakah ada hubungan kesejahteraan subjektif karyawan (guru) dengan rasa keterikatan dengan organisasi (institusi pendidikan).

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah evaluasi seseorang terhadap kehidupan mereka yang termasuk pada hal yang bersifat kognitif terhadap kepuasan dan evaluasi afeksi terhadap perasaan dan emosi (Daniel, Diener, dan Schwarz, 1999). Sebagai pekerja, seorang guru berharap bahwa ia mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara material. Guru sebagai karyawan berharap bahwa ia akan memperoleh gaji, tunjangan, bonus, jabatan, maupun insentif yang baik dan memiliki hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Dengan demikian terjalin pula hubungan yang baik antara tiap-tiap pribadi guru dengan keluarganya dan dengan rekan-rekan kerja serta peserta didik di sekolah. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa religiusitas yang diperhatikan dengan

baik dapat membawa pengaruh positif terhadap kehidupan kerja dan mengelola stress seseorang sehingga terhindar dari konflik pekerjaan dan keluarga (Patel et al., 2011).

Masih ada faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi keterikatan guru dengan pekerjaannya. Salah satunya, peneliti ingin melihat apakah dukungan organisasional yang dipersepsikan atau *Perceived Organizational Support (POS)* dapat memoderasi pengaruh kesejahteraan terhadap keterikatan guru. Dukungan organisasional yang dipersepsikan mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002, p. 698). Jika guru merasa bahwa dukungan organisasional yang diterimanya tinggi, maka guru tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen hingga membuat guru terikat dalam organisasinya. Dengan keterikatan inilah guru akan berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002, p. 702).

Peneliti memilih guru sebagai subjek penelitian ini, hal ini dikarenakan guru masuk ke dalam pekerjaan yang memungkinkan terkena depresi lebih tinggi dibanding profesi lainnya. Hal ini dikarenakan seorang guru dalam menjalankan tugasnya berhadapan dengan siswa, rekan guru yang lain, dan institusi. Tuntutan pada guru tampaknya akan terus berkembang, banyak bekerja setelah sekolah dan

kemudian mengambil pekerjaan rumah. Banyaknya tekanan dari murid, orang tua murid dan sekolah dapat membuat keadaan semakin sulit bagi guru.

Ketika guru mempersepsikan bahwa organisasi mereka mendukung mereka, maka guru akan lebih berdedikasi dan hal ini berkontribusi untuk meningkatkan ikatan emosional mereka dengan organisasi. Guru swasta memiliki perbedaan dengan guru negeri karena seringkali memiliki sistem dan standar yang berbeda dengan sekolah negeri. Pekerjaan sebagai guru swasta memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan tidak mudah dibanding guru negeri. Tuntutan pekerjaan dan jadwal yang padat seingkali membutuhkan waktu tambahan untuk diselesaikan di luar jam sekolah.

Sebagai pekerja, guru berharap supaya ia mampu memenuhi kebutuhan hidup secara material. Guru sebagai karyawan berharap bahwa ia akan memperoleh gaji, tunjangan, bonus, jabatan, maupun insentif yang baik serta memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya. Maka hubungan yang baik akan terjalin pada tiap-tiap guru dengan keluarganya dan dengan rekan kerja maupun juga dengan peserta didik.

Studi dari seorang anak, tak lepas dari dukungan dan pengaruh orang tua. Dalam masyarakat demokrasi liberal, orang tua memiliki hak untuk membesarkan anak-anak mereka dengan cara yang konsisten dengan gaya hidup mereka dan nilai-nilai dan keyakinan yang kuat, filosofis, dan politik. Pendidikan adalah perpanjangan alami preferensi pengasuhan anak; Oleh karena itu, orang tua harus dapat memilih sekolah konsisten dengan preferensi ini (Levin dalam Bosetti, 2012).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hamna Ahmed and Sahar Amjad Sheikh di Pakistan (2014) juga memaparkan bahwa ada kesenjangan belajar yang besar antara sekolah swasta dan sekolah negeri: siswa di sekolah swasta cenderung akan mengungguli siswa di sekolah negeri dalam hal yang sama, sehingga menjelaskan preferensi orang tua untuk memilih sekolah swasta dibanding sekolah negeri (Andrabi dalam). Selain itu Lloyd Mete dan Sathar (dalam Ahmed dan Sheikh, 2014) menunjukkan bahwa sekolah swasta memiliki lebih banyak guru dan kelas yang lebih kecil, yang mengurangi beban mengajar untuk guru yang diberikan. Tidak hanya mereka memiliki rasio murid-guru yang lebih rendah, tetapi mereka juga biasanya memiliki asosiasi orang tua-guru untuk mendorong partisipasi orang tua bagi kemajuan anak mereka. Faktor tersebut merupakan bagian dari kualitas sekolah yang mungkin mendorong orang tua memilih anak melanjutkan pendidikannya di sekolah swasta .

Penelitian oleh Bosetti (2012) di Alberta menunjukkan bahwa orang tua lebih memilih jika anaknya masuk ke sekolah swasta dibanding di sekolah negeri. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang dirasa orang tua lebih baik jika di sekolah swasta. Sekolah swasta dinilai nantinya akan menghasilkan peningkatan prestasi siswa dan lebih efisien dan akuntabel dalam sistem pendidikannya. Sekolah swasta agama adalah sekolah-sekolah yang fokus pada penyediaan pendidikan agama sebagai komponen utama pengajaran. Tidak ada diskriminasi dibuat tentang jenis agama (dalam hal ini, Kristen, Islam, dan Yahudi).

Faktor utama untuk orang tua sekolah swasta agama adalah bahwa anak mereka dalam keadaan lingkungan yang berbagi nilai dan keyakinan agama

mereka. Mereka menganggap ajaran itu sebagai gaya mereka dalam pengajaran, ukuran kelas yang lebih kecil, dan masuknya pelajaran agama dalam kurikulum. Sekolah yang berafiliasi keagamaan dinilai lebih peduli dengan moral perkembangan anak-anak mereka, dan sesuai dengan orang tua sekolah umum mengenai pentingnya kebiasaan kerja yang baik dan disiplin diri (Bosetti, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih SMA Swasta yang berafiliasi keagamaan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian terdahulu sekolah swasta dinilai membawa dampak yang lebih baik bagi siswanya. Ditambah dengan afiliasi keagamaan pada sekolah swasta tersebut dinilai lebih peduli dengan moral perkembangan anak serta guru yang lebih disiplin dalam pengajarannya. Oleh sebab itu, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan dukungan organisasi yang dipersepsikan (*perceived organizational support*) sebagai variabel moderasi pada guru SMA swasta di Kota Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta?

2. Apakah dimensi-dimensi dalam dukungan organisasional yang dipersepsikan (POS) memoderasi pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian identik dengan tujuan ilmu pengetahuan pada umumnya, yakni membuat penjelasan, menyusun prediksi, serta mengendalikan fenomena yang terjadi dalam suatu batasan yang ditentukan (Kuncoro, 2003). Terdapat dua tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini. Pertama, peneliti ingin menganalisis pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta. Kedua, peneliti ingin menguji efek moderasi dari dimensi-dimensi dalam dukungan organisasional yang dipersepsikan dalam hubungan kausal antara kesejahteraan guru SMA swasta dengan keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk:

1. Akademik

Penulisan ini diharapkan dapat mengisi kekurangan pada penelitian di bidang sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai kesejahteraan subjektif (*subjective well being*), keterikatan karyawan (*employee's*

engagement), dan dukungan organisasional yang dipersepsikan (*perceived organizational support*).

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen sekolah dalam melakukan keputusan manajemen dalam pembuatan peraturan bagi guru-guru SMA swasta di Kota Yogyakarta.

1.5 Batasan Masalah

Agar arah pembahasan lebih jelas dan tepat, maka penulis membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian yaitu Guru SMA swasta di Kota Yogyakarta yang berafiliasi keagamaan (Kristen-Katolik).
2. Variabel yang diteliti yaitu *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) yakni evaluasi seseorang terhadap kehidupan mereka yang termasuk pada hal yang bersifat kognitif terhadap kepuasan dan evaluasi afeksi terhadap perasaan dan emosi (Daniel, Diener, dan Schwarz, 1999). Variabel kedua yang diteliti ialah *employee engagement* (keterikatan karyawan) yang merupakan tingkat komitmen dan keterlibatan yang karyawan miliki terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlibat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya (Vazirani, 2007). Sedangkan variabel ketiga yang diteliti dalam penelitian ini ialah *perceived organizational support* (dukungan organisasional yang dipersepsikan) yang dibatasi pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana

organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002, p.698).

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terangkai dan terbagi dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dalam penelitian ini yang memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menjabarkan mengenai tinjauan teoritis yang dilakukan melalui kajian pustaka untuk mengurai dan menjelaskan tentang landasan teori penelitian. Selain itu, bab ini juga berisi tentang penelitian sebelumnya yang digunakan untuk mengembangkan hipotesis serta kerangka penelitian dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Metodologi yang dijelaskan dalam bab ini meliputi desain penelitian, variabel penelitian, metode pengambilan sampel, definisi operasional, metode pengumpulan data, metode pengujian instrument, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil pengujian hipotesis beserta pembahasan dengan menggunakan data yang telah diolah untuk dianalisis dan diinterpretasi secara ilmiah.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian ini yang berisi tentang deskripsi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dalam penelitian ini, serta saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya.

